

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PERCEPÇÕES DE  
ADAPTABILIDADE E EMPREGABILIDADE  
(ESTUDO EXPLORATÓRIO COM UMA AMOSTRA DE  
TRABALHADORES NO SECTOR DE ENGENHARIA)**

**André Torquato Mimoso do Cabo**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e dos Recursos Humanos)**

2014

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PERCEPÇÕES DE  
ADAPTABILIDADE E EMPREGABILIDADE  
(ESTUDO EXPLORATÓRIO COM UMA AMOSTRA DE  
TRABALHADORES NO SECTOR DE ENGENHARIA)**

**André Torquato Mimoso do Cabo**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria Eduarda Duarte**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e dos Recursos Humanos)**

2014



## **Agradecimentos**

Completar esta fase da minha vida, em que acabo o percurso de estudante e começo a minha vida profissional, é um momento especial. Só tornado possível pela entrega e defesa desta dissertação de mestrado. Sinto que tenho de agradecer a muitas pessoas que tornaram a realização da mesma possível.

Em primeiro lugar, quero agradecer a todos os colaboradores da empresa que acedeu a ser amostra neste meu estudo. Sem as suas respostas e disponibilidade para mas prestar, esta tese não teria sido possível. Um agradecimento mais específico à Directora de Recursos Humanos da organização, por ter acedido em permitir que realizasse o meu estudo na empresa;

À Professora Doutora Maria Eduarda Duarte, pela sua infinita paciência, bons conselhos e confiança em mim. Sem a sua orientação, esta tese não teria acontecido;

À Marlene, que sempre puxou por mim e me ajudou a não desistir da tese e que me acompanha desde os meus anos de caloiro;

À Nini, ao Tiago e ao Zé por me terem ouvido desabafar sobre a tese e sempre terem acreditado em mim;

Ao Luís Vieira, porque sem os seus conhecimentos em análise estatística e SPSS esta tese não estaria terminada a tempo.

À minha família, pelos sermões que me fizeram avançar mais rapidamente e pelo exemplo de dedicação, esforço, superação e educação que deles retiro;

E a ti, Rita Lourenço Silva, que não me deixas nunca desistir, não me deixas nunca ir abaixo, que aguentas os meus desabafos e nos piores momentos me conseguiste pôr um sorriso nos lábios e mostraste que ao teu lado, tudo é possível.

A todos vocês, um muito Obrigado!

## Índice

Agradecimentos .....	i
Resumo .....	iii
Abstract.....	iii
Introdução .....	1
PARTE I – Enquadramento Teórico .....	2
1. O(s) Conceito(s) de Empregabilidade .....	2
2. O Conceito de Adaptabilidade.....	5
2.1. O conceito de Adaptabilidade de Carreira .....	6
PARTE II – Estudo Experimental .....	11
3. Método.....	11
3.1. Procedimento .....	11
3.2. Participantes .....	12
3.3. Instrumentos de Medida.....	14
3.3.1. Inventário de Empregabilidade (IE).....	14
3.3.2. Inventário de Adaptabilidade (CAAS).....	16
3.3.3. Questionário de Dados Socio-Biográficos .....	17
4. Análise e Discussão de Resultados.....	18
4.1. Análise Descritiva.....	18
4.1.1. Inventário de Empregabilidade (IE).....	18
4.1.2. Inventário de Adaptabilidade (CAAS).....	19
4.2. Análise de relação entre Habilitações Académicas e Empregabilidade .....	20
4.3. Análise de relação entre Habilitações Académicas e Adaptabilidade .....	21
4.4. Análise de relação significativa entre Empregabilidade e Adaptabilidade.....	22
4.5. Discussão de Resultados .....	23
5. Considerações Finais .....	26
Referências Bibliográficas.....	28

## **Resumo**

O trabalho incide no estudo das relações das habilitações académicas com as percepções de adaptabilidade e de empregabilidade, numa amostra de 38 colaboradores de uma empresa do sector de engenharia. Uma vez que cada vez mais o desemprego se instala, a empregabilidade e a adaptabilidade tornam-se muito importante para o mercado de trabalho. Se associarmos a essa realidade o aumento de licenciados, torna-se importante perceber a relação dos construtos com esta variável. Os construtos estudados são de natureza psicossocial e fundamentam-se em duas abordagens teóricas: o conceito de adaptabilidade na carreira da abordagem construtivista (Savickas, 2005) e o conceito de empregabilidade disposicional (Fugate e Kinicki, 2008).

Foram aplicados os instrumentos que operacionalizam os dois construtos à amostra – o Inventário de Adaptabilidade e o Inventário de Empregabilidade. Foi ainda utilizado um terceiro questionário para recolher alguns dados sociobiográficos. Apresentam-se ainda os resultados obtidos, sendo de destacar que a análise dos resultados mostrou uma relação não significativa entre a empregabilidade e a adaptabilidade com as habilitações académicas.

No final tecem-se algumas considerações sobre o trabalho, referem-se algumas limitações do mesmo e possíveis consequências para a Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações.

**Palavras Chave:** adaptabilidade, empregabilidade, habilitações académicas

## **Abstract**

The current paper focuses on the relation between academic qualifications and the perceptions of adaptability and employability, in a sample of 38 workers of an engineering enterprise. Once unemployment is growing, both employability and adaptability become very important for the labor market. If one adds to this the increasing number of graduates, it becomes important to study the correlations between both constructs and the variable “Academic Qualifications”. The studied constructs are of psychosocial nature, substantiated by two theoretical approaches: the concept of career adaptability of the constructivist approach (Savickas, 2005) and the concept of dispositional employability (Fugate and Kinicki, 2008).

The instruments that operationalize both constructs to the sample were the Adaptability Inventory and the Employability Inventory. A third questionnaire was also used, in order to collect some persona

l data. The results are also presented, and it shall be emphasized that the results' analysis showed a non-significant correlation between both employability and adaptability with academic qualifications.

In the end some considerations about the paper are presented, mentioning some of it's limitations and possible consequences for the Human Resources, Labor and Organizational Psychology are also referred.

Key Words: adaptability, employability, academic qualifications

## **Introdução**

Os tempos actuais de crise social e económica trouxeram consigo consequências: uma volatilidade do mercado de trabalho, que exige cada vez mais que os trabalhadores se esforcem, tenham um auto-conhecimento mais profundo e maior confiança do que nunca (Savickas, 2012); o aumento de licenciados, em busca de melhor formação para terem mais oportunidades. Em 2011 Portugal tinha 1,2 milhões de licenciados, uma aumento de quase 100% em relação ao ano de 2011 (Vasconcelos e Figueira, 2011). Conjugando estes dois factores a empregabilidade e a adaptabilidade adquirem uma relevância maior, uma vez que a volatilidade implica mudanças constantes nos paradigmas de trabalho.

Estudos relativos às propriedades psicométricas da *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) em Portugal e no Brasil mostra níveis de adaptabilidade, numa amostra maioritariamente constituída por indivíduos com habilitações ao nível universitário (Duarte, Soares, Fraga et al., 2012; Teixeira, Bardagi, Lassance et al., 2012). Se considerarmos, juntamente com esses estudos, o aumento de licenciados em Portugal e a falta de estudos respeitantes à variável, levanta-se a questão: até que ponto será a percepção de empregabilidade e adaptabilidade afectada pelas habilitações académicas? Atendendo à actual conjuntura, é de esperar que o número de licenciados continue a aumentar, devido às exigências do mercado. Atendendo à importância da empregabilidade e da adaptabilidade (Fraga, 2012) nesta mesma conjuntura, parece relevante estudar até que ponto se correlacionam todas estas variáveis.

O presente trabalho começa por apresentar uma revisão de literatura circunscrita às abordagens construtivistas, com especial incidência nos trabalhos de Mark Savickas; de seguida procede-se também à revisão de literatura do modelo de empregabilidade disposicional de Fugate. Posteriormente apresenta-se o estudo experimental realizado, onde figura uma descrição detalhada dos instrumentos, a caracterização dos participantes e os resultados da análise dos dados recolhidos. Em termos de resultados destaca-se a falta de relações significativas entre a variável habilitações académicas e os resultados médios de empregabilidade e de adaptabilidade. Nos capítulos finais pode-se encontrar a discussão dos resultados, onde são apontadas algumas possíveis razões para os resultados obtidos, e ainda algumas considerações relativas ao trabalho realizado.



## **PARTE I – Enquadramento Teórico**

### **1. O(s) Conceito(s) de Empregabilidade**

O interesse pela empregabilidade remonta aos anos 50 do século passado, quando as intervenções neste âmbito visavam a concretização do emprego através do incentivo à entrada no mercado (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Bernston et al., 2008). No entanto, apenas nos anos 90 começa a ser estudada empiricamente (Van der Heijde e Van der Heijden, 2006). Historicamente, grande parte da investigação e da intervenção ao nível da empregabilidade incide no apoio para um maior ajustamento vocacional e na atractividade e selecção de candidatos, enquadrando a empregabilidade numa perspectiva de ajustamento.

A empregabilidade é a capacidade para arranjar um emprego ou para se adequar profissionalmente a um emprego (Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, Edição On-line). Definido de forma geral, tornar alguém empregável consiste em desenvolver capacidades pessoais e profissionais que maximizem um potencial de emprego de um indivíduo (Smith, 2010), o que justifica que as políticas de empregabilidade incidam no fortalecimento da posição do trabalhador no mercado (Fraga, 2012). No entanto, Bernston, Sverke, e Marklund, (2006) concluem que empregabilidade é um conceito difícil de definir, já que a literatura coloca o ênfase ora nos já empregados (e que procuram assim permanecer) ora nos desempregados (e que procuram emprego). Segundo Rothwell, Jewell e Hardie (2009) a empregabilidade é um conceito que pode ser caracterizado em três áreas distintas, segundo vários enfoques de variados autores: a primeira área está relacionada com autores que têm uma perspectiva ligada à força de trabalho nacional; a segunda área está ligada à própria gestão de recursos humanos e à psicologia do trabalho, que encara a empregabilidade como as capacidades pessoais adquiridas através do emprego; a terceira relaciona a empregabilidade com a educação formal, tendo em atenção preocupações relativas à capacidade de fornecer aos estudantes as características necessárias para suprir a procura dos empregadores.

Na actual conjuntura do século XXI, marcada pelo desemprego e pela necessidade constante de mudar de ocupação, aumentar a empregabilidade é um aspecto importante, conquanto esteja condicionado pela volatilidade do mercado. A empregabilidade é também tornada relevante à face das condições económicas adversas que, nos anos correntes, afectam a Europa (Rothwell et al., 2009). Como tal torna-se mais importante

assegurar trabalho em vez de encontrar um trabalho (Kluytmans e Ott, 1999, citado por De Cuyper et al., 2008).

A empregabilidade é um conceito que desperta interesse por dois motivos: os benefícios para o trabalhador e a relevância do seu papel na segurança no trabalho (De Cuyper et al., 2008). Um estudo conduzido por Berntson, Näswall e Sverke (2010), relativo ao papel mediador da empregabilidade nos comportamentos dos trabalhadores em situações de percepção de insegurança profissional, veio mostrar que indivíduos com maiores índices de percepção de empregabilidade, face a uma situação de insegurança, tendem a diminuir o seu envolvimento na organização e procuram rapidamente novos cenários profissionais. Nesta lógica, a percepção de controlo resultante de se ter a ideia de ser empregável fornece ao indivíduo liberdade de acção: aquando da percepção de uma situação negativa, aqueles que se acham empregáveis poderão optar por sair dessa situação (Berntson et al., 2010).

Para Smith (2010) existem cinco tendências que acentuam a importância da empregabilidade: a volatilidade do mercado de trabalho (resultante de reestruturações organizacionais, desaparecimento de postos de trabalho, despedimentos), a transformação do mercado (resultante de contratos a curto termo aumenta-se a frequência de mudança de emprego e a auto-promoção no mercado), a externalização do mercado (através do *outsourcing*), o desemprego e subdesemprego (advindas das três tendências supracitadas) e ainda uma cultura de emprego assente na insegurança.

A sobrevivência no mundo de trabalho em que as carreiras estão a ser construídas exige uma capacidade de gestão de mudança e adaptabilidade (Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000). O próprio ambiente de instabilidade e trabalho a curto prazo implica uma adaptação no sentido em que os conhecimentos, aptidões e capacidades técnicas têm de ser constantemente actualizados e/ou adquiridos (Fugate, 2006).

A existência de *know-how* muito específico é cada vez menos uma característica suficiente para garantir resultados positivos ao longo de uma carreira (Van der Heijden, de Lange, Demerouti & Van der Heijde, 2009), o que leva também a considerar apropriado que a empregabilidade seja enquadrada como um conjunto de características pessoais que fomentam a adaptabilidade no emprego, indo assim contra a posição defendida por Fugate (2006).

Devido à realidade actual o foco pertence ao indivíduo, que funciona como um agente próprio para construção da sua própria carreira (Fraga, 2012). Rothwell e Arnold (2007) percebem a empregabilidade como a capacidade de manter um trabalho que tem

ou arranjar um que deseja, tendo concluído que abrange vários atributos, tais como conhecimentos profissionais, pesquisa de carreira, domínio de gestão, capacidade para aprender, para além de conhecimentos e competências.

Thijssen, Van der Heijden e Rocco (2008) definiram três conceptualizações de empregabilidade, representadas graficamente através de três círculos concêntricos: do mais pequeno ou restritivo para o maior ou mais abrangente. No centro, e portanto mais restritiva, está a conceptualização da adequação pessoal ao desempenho laboral. A segunda, abrange também um conjunto de competências pessoais (principalmente de aprendizagem e carreira). A terceira e mais abrangente inclui ainda condições contextuais, que influenciam estas perspectivas. Thijssen e colaboradores (2008) não consideram, no entanto, as características contextuais parte da essência da empregabilidade, pelo que consideram o segundo nível o mais pertinente. Baseado nesta definição surgiu então uma proposta de modelo, assente em cinco pressupostos: a empregabilidade afecta o emprego no futuro; o componente central da empregabilidade é o alcance da própria empregabilidade; o emprego que pode ser desempenhado por um indivíduo é difícil de determinar, pelo que a investigação se foca em preditores como características disposicionais, atributos ou experiência; o alcance da empregabilidade pode ser aumentado por escolha estratégica, seja por determinação pessoal ou contextual; uma empregabilidade maior não afecta necessariamente as perspectivas futuras de emprego (Thijssen et al., 2008).

Fugate (2006) define seis dimensões da natureza da empregabilidade: abertura a mudanças no trabalho; resiliência no trabalho e na carreira; proactividade no trabalho e na carreira; motivação na carreira; capital humano e social; identidade de carreira. Numa proposta mais recente, Fugate e Kinicki (2008) circunscrevem a cinco dimensões que consideram especialmente críticas e representativas da natureza activa e adaptável da empregabilidade disposicional, excluindo do conjunto anterior a dimensão capital humano e social.

A abertura a mudanças no trabalho e a novas experiências ajuda a suportar situações de incerteza e facilita a aprendizagem contínua. Indivíduos que manifestam estas características tendem a expressar atitudes mais positivas face à mudança, maior satisfação no trabalho e menor intenção em despedirem-se, bem como a encarar a mudança como um desafio (Fugate, 2006; Fugate e Kinicki, 2008), sendo indivíduos mais receptivos a considerar as oportunidades que lhes permitam construir projectos ou trajectórias de vida com maior significado pessoal, o que pode resultar numa atitude de

curiosidade face à carreira. Pode-se então enquadrar e avaliar a empregabilidade como o conjunto de características pessoais que promovem a adaptabilidade activa no trabalho, ao invés da perspectiva que incide apenas nos conhecimentos, aptidões e capacidades (Fugate, 2006). A identificação das características e competências facilitadoras da empregabilidade é também um ponto importante para a definição de políticas de intervenção mais ajustadas ao nível das carreiras (Van der Heijde e Van der Heijden, 2006) e para a dinamização e criação de potencial nos indivíduos que constituem os recursos humanos de uma organização.

Assim, a empregabilidade proporciona um referencial para a identificação de características psicológicas que, salvaguardado o conhecimento técnico necessário, promovem e facilitam a obtenção e manutenção de uma actividade profissional no contexto actual. Manifestar conhecimentos técnicos numa área de actividade é importante; mas manifestar capacidade de adaptação, de resiliência, de aprender novas formas de fazer, para além de importante, faz a diferença. O que, por sua vez, justifica a sua consideração na definição de políticas direccionadas para o desenvolvimento do potencial humano.

## **2. O Conceito de Adaptabilidade**

Aceder ao actual mundo do trabalho requer mais esforço, um auto-conhecimento mais profundo e maior confiança do que nunca (Savickas, 2012), visto que é cada vez mais importante tanto para os trabalhadores como para os empregadores na realidade actual de mercado. Tendo passado a existir uma necessidade de negociar mudanças e transições relacionadas com o trabalho, as características individuais que predispõem as pessoas para serem mais adaptáveis acarretam consequências benéficas (Fugate e Kinicki, 2008). Uma vez que as organizações alteram as suas estratégias para se adaptarem às exigências do mercado em mudança, os trabalhadores deverão ser capazes de realizar mudanças ao nível de aptidões mais gerais consideradas necessárias, bem como de um conjunto de capacidades mais diferenciadas (Fugate e Kinicki, 2008).

O tempo da chamada carreira organizacional (Rosenbam, 1984 citado por Currie, Tempest & Starkey, 2006) está a terminar. Com o aumento da competitividade no mercado de trabalho, aumentou também a busca por resultados rápidos a custos inferiores. Como tal proliferam os contratos de curta duração e a mobilidade da mão-de-obra, o que leva a que a ideia de carreiras de vinte, trinta ou quarenta anos numa mesma organização seja uma ideia desactualizada e ultrapassada.

Enquanto no passado a carreira do indivíduo estava a cargo praticamente exclusivo da organização, actualmente esse papel tem vindo a ser passado para o indivíduo (Van Buren, 2003). Sendo que se verificou esta alteração no paradigma de carreira é apenas natural que as exigências para o indivíduo se tenham também alterado. Nesta actualidade de constante mudança o sucesso profissional do indivíduo advirá da sua capacidade de se adaptar às constantes mudanças e necessidades presentes.

O conceito de adaptabilidade assenta muito na perspectiva temporal, ou seja, um indivíduo será tão mais adaptável quanto mais orientado para o futuro for (Savickas, 1997; Savickas, Sillings & Schwartz, 1984).

Na realidade actual, as organizações encontram-se a mãos com um dilema: desejam trabalhadores flexíveis e adaptáveis, que ao mesmo tempo tenham um elevado compromisso para com a organização (Van der der Heijde e Van der Heijden, 2006). Ao nível da retenção de talentos nas organizações, elevados níveis de adaptabilidade podem revelar-se catastróficos para as organizações (Cappelli, 2000), visto que quanto maior a adaptabilidade maior a probabilidade de o indivíduo ir em busca de desafios maiores (Benson, 2006).

## **2.1. O conceito de Adaptabilidade de Carreira**

Com Donald Super surge, antes da adaptabilidade, o conceito de maturidade da carreira, relativo ao grau de prontidão com que o indivíduo toma decisões educacionais e faz escolhas vocacionais (Super e Knasel, 1981). No entanto, sendo baseado na idade cronológica, deixou de ser um conceito adequado a adultos, devido ao facto de, no trabalho, estarem sujeitos a situações diferentes e bastante imprevisíveis: logo, não é necessário que com a idade a sua capacidade de escolha e decisão seja melhorada.

Savickas (2004) defende que o indivíduo constrói a sua carreira de modo contextualista, já que o desenvolvimento da mesma advém de adaptações ao meio, e não de amadurecimento interno. Esta abordagem de Savickas contempla três perspectivas: tipo de personalidade vocacional; adaptabilidade da carreira (processos de *coping* através dos quais os indivíduos se ligam à comunidade e constroem as suas carreiras), (Savickas, 2004); e temas de vida, histórias do próprio que ele utiliza para se adaptar aos papéis no trabalho.

O modelo de Savickas tem como objectivo responder à instabilidade actual e observar o indivíduo no contexto em que este constrói a sua carreira (Savickas, 2004), explicando os processos utilizados para atribuir significado à carreira.

Podemos então afirmar que o conceito de adaptabilidade se refere a atitudes e informações consideradas precisas para lidar com mudanças de condições no trabalho, a atitudes e competências pessoais, à importância das acções desenvolvidas contextualmente e aos aspectos dinâmicos das tarefas de desenvolvimento de carreira (Super, Thompson & Linderman, 1988). É operacionalizado num modelo de três níveis. O primeiro, mais abstracto, contempla quatro dimensões: preocupação – orientação para o futuro e desenvolvimento de competências; controlo – responsabilidade de ser o seu próprio agente de construção de carreira; curiosidade – responsável pela procura de conhecimento; e confiança – de que é capaz de ultrapassar, com sucesso, dificuldades e obstáculos. O segundo nível é composto por três variáveis (atitudes, crenças e competências) que definem os métodos de *coping* do indivíduo face à concretização de tarefas, negociações ou resolução de traumas. O terceiro nível insere os comportamentos de resposta do indivíduo que levam à construção da carreira (Savickas, 2004). Tendo por base esta abordagem claramente construtivista, podem-se considerar mais adaptáveis os indivíduos que manifestam orientação para o futuro, detêm maior controlo pessoal no seu futuro profissional, curiosidade em explorar possibilidades e cenários de futuro e que possuem confiança para alcançar os seus objectivos (Savickas, 2004).

Em todos os processos de mudança existe um período de transição que obriga o indivíduo a restabelecer objectivos e o seu *self* a uma nova realidade. Segundo Savickas (2013) a mudança é proporcionada por três desafios (adaptação a tarefas vocacionais, transições ocupacionais e traumas laborais). Quando ocorre mudança ocorre também um ciclo adaptativo (orientação, exploração, estabelecimento, gestão e declínio) que se repete até o *self* estar integrado (Savickas, 2013).

No contexto de adaptação à mudança existem dois construtos importantes: adaptatividade e *adapting*. A adaptatividade consiste na flexibilidade ou vontade pessoal de confrontar tarefas, transições e traumas, enquanto o *adapting* considera as respostas às condições de mudança. A adaptabilidade, por seu lado, reflecte os recursos do indivíduo para gerir as tarefas, transições e traumas actuais e antecipar as futuras (Savickas, 1997).

Uma grande quantidade de autores discute a adaptabilidade relativamente a fenómenos diferentes a nível individual, de equipa ou organizacional (Pulakos et al., 2000). Além disso tem sido também discutida em variadas variáveis relevantes, tais como adaptabilidade a novas pessoas e equipas, adaptabilidade a problemas novos ou

mal definidos, adaptabilidade a novas culturas, adaptabilidade a novas tecnologias, ou a novos desafios físicos. Por isso, é necessário que os investigadores cheguem a um consenso relativo ao que significa adaptabilidade de desempenho em avaliações de trabalho, de ocupação ou de papéis (Campbell, 1993 citado por Pulakos et al., 2000).

Devido ao actual ambiente de fluidez laboral, o desempenho adaptativo no trabalho é um tema bastante em foco. Devido ao aumento de trabalhos em equipa, e também devido ao facto de existir uma mudança de paradigma no trabalho, cada vez mais virado para a prestação de serviços ao invés de produção (Schneider, 1994 cit. por Pulakos et al., 2000), a adaptabilidade interpessoal tornou-se um importante objecto de estudo (Kozlowski, Gully, Salas, & Cannon-Bowers, 1996, cit. por Pulakos et al., 2000). São regularmente estudados temas de adaptabilidade interpessoal como a flexibilidade interpessoal, ajuste do estilo pessoal para atingir um objectivo, adaptar o comportamento para trabalhar eficazmente numa equipa nova, colegas novos ou com clientes e ser um prestador de serviços flexível e responsivo, que responda eficazmente às necessidades do cliente (por exemplo, Aronoff, Stollak, & Woike, 1994; Bowen e Waldman, 1999; Paulhus e Martin, 1988; Spiro e Weitz, 1990 cit. por Pulakos et al., 2000).

Ainda inserida na actualidade, está a adaptabilidade a exigências culturais dentro da organização (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner, 1994) ou num novo país (Black, 1990). Com a globalização do ambiente de negócios, a quantidade de trabalhadores que muda de trabalho e empresa é, reconhecidamente, cada vez mais importante (Ilgen e Pulakos, 1999, cit. por Pulakos et al., 2000). Para isso é importante que a adaptabilidade envolva aprender a língua, objectivos e valores, histórias e política (Chao et al., 1994) do local onde o colaborador será inserido. Ou seja, ao invés de simplesmente aprender uma nova cultura, um dos aspectos chave do desempenho adaptativo envolve integrar-se na cultura através de uma compreensão e comportamento de acordo com costumes, valores, regras e estrutura operativa (Pulakos et al., 2000).

O aspecto final do desempenho adaptativo envolve adaptação a condições físicas como calor, barulho ou desconforto (Edwards e Morrison, 1984; Fiedler e Fiedler, 1975; Weinstein, 1978 cit. por Pulakos et al., 2000).

A adaptação rápida a ambientes adversos é um requisito em muitos empregos (por exemplo investigação ambiente, serviços no estrangeiro, trabalhos que impliquem viagens e/ou expedições, entre outros) (Pulakos et al., 2000). Edwards e Morrison (1984, cit. por Pulakos et al., 2000), deram como exemplo o exército soviético após a

dissolução da URSS, em que deixaram de ter um inimigo específico, para passarem a ter de actuar contra uma variedade maior e pior definida de inimigos.

Mark Savickas (2005) propõe uma abordagem construtivista de carreira, que procura incorporar as ideias de Super numa visão contemporânea de carreira, tendo como principal objectivo explicar os processos através dos quais os indivíduos atribuem significado e direcção ao seu comportamento vocacional (Savickas, 2005).

Para Savickas (2005), à medida que a economia global, as tecnologias da informação e a justiça social das sociedades pós-industriais desafiam os conceitos dominantes, esta nova realidade deixa de incidir na progressão através de uma sequência ordenada de tarefas previsíveis, começando progressivamente a focar-se em miniciclos que enfatizam a adaptabilidade para as transições e para as mudanças.

A adaptabilidade de carreira está a tornar-se uma característica essencial dos trabalhadores do mundo moderno, os quais devem continuar a adaptar-se às exigências e oportunidades em mudança na força de trabalho, de modo a manterem-se produtivos e lucrativamente empregados (Hartung, Porfeli & Vondracek, 2008). A teoria da construção da carreira vê a adaptatividade como um estilo psicológico ao passo que a adaptabilidade é perspectivada como uma estratégia psicossocial (Savickas e Porfeli, 2012). Melhores resultados (adaptação) são esperados em indivíduos que estão dispostos (adaptatividade) e são capazes (adaptabilidade) de desempenhar comportamentos que visam condições mutáveis (adaptar-se). De acordo com Savickas e Porfeli (2012) a adaptação é uma consequência do adaptar-se que envolve deter domínio nas tarefas de desenvolvimento vocacional, lidar com transições profissionais e ajustar-se a traumas e contingências profissionais, através de cinco conjuntos de comportamentos: orientação, exploração, estabelecimento, gestão e descompromisso. A adaptatividade corresponde a traços de personalidade de flexibilidade ou predisposição para a mudança ainda que por si só insuficiente para apoiar comportamentos adaptativos. O indivíduo predisposto a comprometer-se em comportamentos para se adaptar deverá trazer recursos de auto-regulação que influenciem a mudança da situação (recursos de adaptabilidade) (Savickas e Porfeli, 2012).

Savickas (1997) define a adaptabilidade de carreira como a prontidão para lidar com as tarefas previsíveis de preparação para e de participação no papel de trabalho, bem como com os ajustamentos imprevisíveis induzidos pelas mudanças no trabalho e nas condições de trabalho. Mais recentemente, definiu este conceito como “construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas



desenvolvimentistas correntes e eminentes, transições profissionais e traumas pessoais” (Savickas, 2005).

Sustentada na revisão de literatura das variáveis em estudo, foram formuladas as seguintes hipóteses:

Hipótese 1 (H1): Existe uma relação positiva entre as habilitações académicas e a Empregabilidade.

Hipótese 2 (H2): Existe uma relação positiva entre as habilitações académicas e a Adaptabilidade.

Hipótese 3 (H3): Existe uma relação significativa entre a Empregabilidade e a Adaptabilidade.

## PARTE II – Estudo Experimental

### 3. Método

#### 3.1. Procedimento

A recolha de respostas ao Inventário de Empregabilidade, Inventário de Adaptabilidade e ao Questionário de Dados Sócio-biográficos foi realizada nos meses de Março e Abril de 2014, numa empresa do sector de engenharia, com cerca de 300 colaboradores, sediada em Lisboa. A empresa em questão tem sucursais de Norte a Sul do país, sendo que a recolha de dados ocorreu maioritariamente no distrito de Lisboa. A opção de recolher dados numa só organização está relacionada com o facto assim se poder controlar melhor o ambiente de resposta, evitando que factores externos (cultura organizacional, por exemplo), pudessem enviesar os resultados.

No total foram recolhidas 46 respostas de colaboradores da empresa, das mais diversas áreas de actividade. Num universo de cerca de 300 colaboradores, a amostra corresponde a 15,67% do universo da organização. O número de respostas recolhidas é relativamente reduzido devido a dois factores: a restrição a uma única organização e o aspecto voluntário da resposta. Antes de se efectuar a recolha, houve uma reunião com a Directora de Recursos Humanos da empresa, para que fosse dada a autorização devida para que os colaboradores fossem participantes do estudo. Depois de obtida a autorização, foi enviado então um *e-mail* a todos os colaboradores, a informar que seriam em breve disponibilizados três inquéritos (adaptabilidade, empregabilidade, e dados sociobiográficos), para efeitos de investigação e garantindo o anonimato de todos os que respondessem. Foi também referido que a resposta aos inquéritos era voluntária, sendo que o seu preenchimento não duraria mais do que 10 minutos.

Todas as respostas foram recolhidas através de suporte informático: os inquéritos foram disponibilizados *on-line*, na plataforma *Survio*, com os respectivos *links* a serem endereçados a todos os colaboradores com acesso a computador (cerca de 180). No final da recolha de dados, definiu-se que os participantes que não tivessem respondido ao conjunto total, seriam eliminados.

A informação recolhida foi analisada recorrendo ao *software* estatístico *SPSS Statistics 21*, uma vez que os dados eram de natureza quantitativa.

### 3.2. Participantes

A escolha da variável “Habilitações Académicas” para este estudo surgiu dos resultados de estudos efectuados sobre as propriedades psicométricas do CAAS em Portugal e no Brasil (Duarte et al., 2012; Teixeira et al., 2012). Nessas investigações sobre o CAAS e a sua aplicação em vários países, notou-se que existem resultados superiores ao esperado na escala de adaptabilidade aplicada no Brasil, ao mesmo tempo que se referia que um pouco mais de 50% da amostra era constituída por participantes com estudos universitários. Desse modo, surgiu a questão central deste estudo: as habilitações académicas estão relacionadas com as percepções de adaptabilidade e de empregabilidade? Optou-se também por dividir em duas categorias a variável “Habilitações Académicas”: Com estudos universitários (bacharelatos, licenciaturas, mestrados, doutoramentos, frequência universitária) ou sem estudos universitários (estudos até ao 12º ano de escolaridade completo).

Nos capítulos 1 e 2 foram apresentadas várias abordagens de adaptabilidade e de empregabilidade. A opção pela abordagem de adaptabilidade de Mark Savickas (2005) e de empregabilidade de Mel Fugate e Angelo Kinicki (2008) prende-se no facto de ambas mostrarem os construtos como psicossociais e dependentes do indivíduo (o que inclui assim o factor humano).

No início foram obtidos 46 respostas aos questionários aplicados, das quais foram excluídas 8 para efeitos de investigação pelos seguintes motivos:

- 1 conjunto de respostas por não ter respostas necessárias ao estudo;
- 7 conjuntos de respostas por não reunirem respostas a 1 ou mais dos 3 questionários solicitados. Desta triagem inicial sobraram portanto 38 respostas que constituem a amostra em estudo.

Todos os respondentes se encontram empregados, numa empresa da área de soluções de engenharia, e trabalhavam em vários departamentos da mesma. Relativamente à idade dos participantes, o participante mais velho tinha à data da recolha de dados 63 anos, e o mais novo 25 anos. A idade média dos participantes é 40,68 anos, com um desvio padrão de 9,27 anos. A idade mais comum entre os trinta e oito respondentes foi 43 anos (5 respondentes, correspondendo a 13,2% da amostra). Dos participantes no estudo, 24 eram do sexo masculino (63,2% da amostra), 13 eram do sexo feminino (34,2% da amostra) e um dos participantes não indicou o seu sexo.

As habilitações académicas dos respondentes estão divididas em 2 categorias: até ao 12º ano completo e formação universitária. Dos 38 participantes, existiam 19 que tinham habilitações até ao 12º ano completo (50% da amostra) e os restantes 19 tinham formação universitária (50% da amostra).

Considerando os anos de trabalho no cargo, o participante com mais anos de trabalho trabalhava na mesma função há 36, enquanto que o participante com menos anos de trabalho não tinha ainda completado o seu primeiro ano de trabalho. A amostra, neste parâmetro, mostra uma média de 12,76 anos de trabalho na sua função, com um desvio padrão de 9,39. Ainda dentro dos anos de trabalho na sua actividade, foi perguntado há quanto tempo o respondente exercia na organização em que trabalha actualmente. Neste parâmetro o respondente que trabalhava há mais tempo na organização fazia-o há 31 anos, enquanto que o participante que estava na organização há menos tempo ainda não lá estava há um ano. A amostra tem uma média de 12,76 anos de trabalho na organização, com um desvio padrão de 8,24.

A amostra masculina apresenta uma idade média de 41,42 anos, com desvio padrão de 9,58. A idade dos elementos do sexo masculino varia entre os 26 anos e os 63 anos. Em relação a habilitações académicas 12 participantes (50% da amostra masculina) tinham habilitações até ao 12º ano completo e 12 participantes (50% da amostra masculina) tinha formação universitária. Na variável “há quantos anos exerce a sua actividade profissional”, os participantes do sexo masculino têm uma variabilidade entre 2 anos e 35 anos a exercer a sua respectiva actividade profissional, com uma média de 11,04 anos e um desvio padrão de 8,5. Na variável “Há quantos anos exerce a sua actividade na empresa onde trabalha actualmente” os participantes do sexo masculino obtiveram uma variabilidade entre 1 ano e 31 anos, com uma média de 12,67 anos de trabalho na organização e um desvio padrão de 7,91.

A amostra feminina apresenta uma idade média de 39,31 anos, com desvio padrão de 8,85. A idade dos participantes do sexo feminino varia entre os 25 anos e os 56 anos. Relativamente a habilitações académicas 7 participantes (53,8% da amostra feminina) têm até ao 12º ano completo e as restantes 6 participantes (46,2% da amostra feminina) têm formação universitária. Na variável “há quantos anos exerce a sua actividade profissional”, as participantes do sexo feminino têm uma variabilidade entre 0 anos e 36 anos a exercer a sua respectiva actividade profissional, com uma média de 15,38 anos e um desvio padrão de 10,774. Na variável “Há quantos anos exerce a sua actividade na empresa onde trabalha actualmente” as participantes do sexo feminino obtiveram uma

variabilidade entre 0 ano e 26 anos, com uma média de 13,46 anos de trabalho na organização e um desvio padrão de 9,21.

### **3.3. Instrumentos de Medida**

#### **3.3.1. Inventário de Empregabilidade (IE)**

Para o desenvolvimento do Inventário sobre Empregabilidade, Fugate e Kinicki (2008) utilizaram o conceito de empregabilidade disposicional enquanto construto com cinco dimensões latentes: abertura a mudanças no trabalho; resiliência no trabalho e na carreira; proactividade no trabalho e na carreira; motivação na carreira; e identidade de trabalho, cada uma delas incluindo um conjunto único de indicadores.

Nos estudos da validade de medida os autores recorreram a dois painéis de juízes. Primeiro, quatro estudantes de doutoramento em gestão e um professor de gestão reviram e aperfeiçoaram uma lista de definições das dimensões de empregabilidade, para obterem o significado conceptual de cada uma. Desta avaliação juntou-se um conjunto de 34 itens, formulados a partir das concepções teóricas apresentadas por Fugate e colaboradores (Fugate, 2006; Fugate e Kinicki, 2008). No entanto, segundo Fugate e Kinicki (2008), foram retirados ou alterados itens quando foi considerado adequado.

Posteriormente, um painel composto por cinquenta e sete estudantes de um curso de formação avançada em gestão de recursos humanos analisou os itens de modo a consolidar a validade de medida. Para isso, fizeram corresponder os trinta e quatro itens apresentados de uma forma aleatória a uma ou mais dimensões, assumindo-se como critério que itens com menos de 60% de concordância deveriam ser retirados. Trinta itens foram correctamente distribuídos nas dimensões de empregabilidade definidas anteriormente, sustentando a validade de conteúdo enquanto medida disposicional de empregabilidade. Os índices de precisão realizados pelos estudantes nas dimensões situam-se entre 0.97 e 0.99, sendo que a análise aos quatro itens retirados mostrou que estes incluíam informação ambígua envolvendo mais do que uma dimensão (Fugate e Kinicki, 2008). Por isso, os trinta itens retidos foram utilizados em três estudos independentes, para que fosse mais fundamentada a validade de construto. Os três estudos independentes realizados por Fugate e Kinicki (2008) apoiam a validade de construto da medida multidimensional de empregabilidade em 25 itens em amostras de trabalhadores demograficamente diversificadas e em contextos diferenciados.

Para os autores, o Inventário de Empregabilidade apresenta uma vantagem na medida: o facto de ser uma ferramenta mais abrangente do que os anteriores instrumentos de empregabilidade. Primeiro, avalia a empregabilidade individual, constituindo-se como uma medida de autoconscienciosidade que deverá predizer igualmente os esforços de procura de emprego e a escolha das modalidades dessa procura. Segundo, os dados sugerem que esta abordagem de empregabilidade pode ter uma utilização e eficácia diferenciadas junto dos indivíduos em função de algumas variáveis, como o sexo e a idade.

No quadro 1 encontram-se sistematizados os vinte e cinco itens pelas cinco dimensões avaliadas, sendo cada dimensão avaliada por 5 itens.

***Quadro 1 - Inventário sobre Empregabilidade: Dimensões e Organização de Itens***

<b><i>Dimensão</i></b>	<b><i>Definição</i></b>	<b><i>Itens</i></b>
Abertura a mudanças no trabalho	Indivíduos abertos a mudanças no trabalho são receptivos e desejosos da mudança e/ou sentem que as mudanças são geralmente positivas uma vez ocorridas	Itens 1-5
Proactividade no trabalho e na carreira	Uma orientação proactiva na carreira reflecte as tendências e acções dos indivíduos para obterem informação que potencialmente afecte os seus empregos e oportunidades de carreira, quer dentro, quer fora do seu actual empregador	Itens 6-10
Motivação na carreira	Indivíduos com motivação na carreira tendem a formular planos e estratégias de carreira específicos. Têm propensão para assumir o controlo sobre a sua própria gestão de carreira e estabelecem objectivos relacionados com o trabalho/carreira	Itens 11-15
Resiliência no trabalho e na carreira	Indivíduos com resiliência no trabalho e na carreira possuem uma combinação dos seguintes atributos: são optimistas acerca das suas oportunidades de carreira e do trabalho, sentem que têm controlo sobre o destino das suas carreiras e/ou sentem que são capazes de realizar contributos genuinamente valiosos no trabalho	Itens 16-20
Identidade de trabalho	A identidade de trabalho reflecte o grau em que os indivíduos se definem a si mesmos no que se refere a uma organização, emprego, profissão ou área de actividade em particular. Caracteriza-se por um interesse genuíno por aquilo que se faz, quão bem se faz e as opiniões dos outros	Itens 21-25

### 3.3.2. Inventário de Adaptabilidade (CAAS)

A versão internacional do Inventário sobre Adaptabilidade [*Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) – International Form 1.0*] foi estudada com amostras de treze países (incluindo Portugal), de vários continentes e culturas (Fraga, 2012). Entre os países em que foram efectuados estudos encontram-se Portugal, Bélgica, França, Brasil, África do Sul, Taiwan, Estados Unidos, Holanda, Itália, Coreia, China, Suíça e Islândia. Os estudos para melhoria da medida conduziram a uma nova versão do inventário, nomeada então *Career Adapt-Abilities Scale – International Form 2.0*. É composta por 24 itens, internacionalmente partilhados, equitativamente distribuídos por quatro dimensões da adaptabilidade (Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança), tendo sido este o inventário utilizado nesta investigação.

No conjunto dos treze países (Savickas e Porfeli, 2012), antes de se realizarem as análises tradicionais ao nível da precisão e da validade dos resultados, procedeu-se ao estudo da estrutura factorial através da análise factorial confirmatória. Confirmou-se a multidimensionalidade e estrutura hierárquica, coincidente com o modelo teórico de adaptabilidade de quatro dimensões. Estas análises iniciais permitiram reduzir para 6 os 11 itens de cada escala do inventário original, obtendo-se então a versão de 24 itens que se designou *CAAS-Form 2.0*. Em Portugal, ao Inventário de Adaptabilidade foram acrescentados 4 itens (um item em cada dimensão) (Duarte et al., 2012), sendo essa a versão utilizada neste trabalho.

Os resultados de análises estatísticas posteriores sugerem que a CAAS demonstra invariância métrica nos países incluídos no estudo (Savickas & Porfeli, 2012): os itens das escalas revelam relações similares entre os construtos latentes, o que significa que a CAAS mede os mesmos construtos do mesmo modo nos diferentes países.

Quanto às estimativas de precisão, e com excepção da dimensão Controlo ( $\alpha = 0.74$ ), os restantes índices situam-se entre os níveis aceitável e excelente: Preocupação/ $\alpha = 0.83$ , Curiosidade/ $\alpha = 0.79$ , Confiança/ $\alpha = 0.85$  e Adaptabilidade/ $\alpha = 0.92$ .

Num estudo português (Duarte et al., 2012) só foram considerados 22 dos 24 itens da versão internacional da *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) – International Form 2.0*, tendo sido retirados do estudo piloto um item da dimensão Controlo e um item da dimensão Confiança. A amostra portuguesa adoptada para o estudo internacional inclui 255 estudantes (65% dos quais do 9.º ano de escolaridade; média de idades de 15.04 anos), 395 adultos empregados (64% dos quais pelo menos com o nível de bacharelato; média de idades de 46.62 anos) e 266 adultos desempregados que à altura se

encontravam a realizar formação para conclusão do 12.º ano de escolaridade (média de idades de 22.43 anos). O índice de precisão é de 0.90 para a escala completa e varia entre 0.69 e 0.79 para as dimensões (respectivamente Controlo e Confiança). Relativamente ao estudo da validade, a análise factorial confirmatória revela que os dados se ajustam ao modelo teórico.

A resposta é feita através de uma escala de Likert em cinco pontos (1 - Muito pouco, 2 - Pouco, 3 - Razoavelmente, 4 - Bastante e 5 - Muito), devendo ser indicada a opção que melhor traduz o grau em que se considera que se é capaz de utilizar um determinado recurso para construir a carreira/vida. No quadro 2 encontra-se sistematizado os vinte e oito itens pelas quatro dimensões avaliadas. Cada dimensão é avaliada por 7 itens.

***Quadro 2 - Escala sobre Adaptabilidade: Dimensões e Organização de Itens***

<b><i>Dimensão</i></b>	<b><i>Definição</i></b>	<b><i>Itens</i></b>
Preocupação	orientação para o futuro e desenvolvimento de competências para planear	Itens 1-7
Controlo	responsabilidade por construir a própria carreira e ser capaz de tomar decisões	Itens 8-14
Curiosidade	atitude que leva a explorar o ambiente para aprender mais acerca de si próprio e das situações	Itens 15-21
Confiança	capacidade para resolver um problema ou desempenhar com sucesso uma determinada acção	Itens 22-28

### **3.3.3. Questionário de Dados Socio-Biográficos**

Para além das escalas de empregabilidade e de adaptabilidade, procedeu-se à elaboração de um questionário de dados sócio-biográficos, cuja finalidade consistia na obtenção de dados pessoais dos respondentes.

Este questionário foi disponibilizado juntamente com as escalas, também *online*, sendo que a sua resposta ficava associada às respostas das escalas de empregabilidade e de adaptabilidade, para que posteriormente se pudesse fazer a divisão de dados para análise.



Para efeitos de investigação, foram colocadas perguntas para recolha de dados, formuladas de forma a permitir a compreensão de indivíduos não analfabetos. No total o questionário de dados sociobiográficos tinha oito questões: qual a data de nascimento?; qual a actividade profissional?; anos de experiência na actividade profissional?; anos de trabalho na organização?; quais as habilitações académicas?; qual o curso universitário frequentado (em caso de ter respondido “Formação Universitária” na questão anterior)?; frequência de formação extra-escolares/universitária?; e, por fim, qual a duração da formação extra-escolar/universitária?

Procurou-se que, para a maioria destes campos, as respostas fossem dadas através da selecção entre diferentes alternativas (escolha múltipla), de modo a reduzir a probabilidade de obter respostas pouco precisas.

## **4. Análise e Discussão de Resultados**

### **4.1. Análise Descritiva**

#### **4.1.1. Inventário de Empregabilidade (IE)**

Na análise às medidas de tendência central e dispersão obtidas ao nível dos itens (Quadro 3) verifica-se que o resultado médio em todas as dimensões é superior ao ponto médio da escala de resposta (3 - Razoavelmente), variando entre 3.65 (dimensão Motivação na Carreira) e 4.10 (dimensão Identidade no Trabalho).

Os valores da mediana, que em todas as dimensões é quatro, mostram a tendência para respostas no nível mais elevado da escala. Relativamente aos desvios padrão, os valores sugerem que a dispersão de respostas varia, por dimensão, no máximo um ponto (dimensão Identidade no trabalho - .64; dimensão Resiliência - .89). Globalmente, estes dados sugerem a concentração de respostas nos níveis mais elevados da escala de resposta (4 – Bastante e 5 – Muito), indicação de que os participantes se auto-avaliam de forma elevada em questões que visam avaliar empregabilidade através de dimensões como Abertura à mudança, Proactividade no trabalho, Motivação na carreira, Resiliência e Identidade no Trabalho. A amplitude dos coeficientes de precisão varia entre .51 e .82, nas dimensões. As dimensões Identidade no Trabalho e Proactividade no Trabalho, com coeficientes de precisão .57 e .51 não estão, por si só, de acordo com o patamar mínimo de .70 de Nunnally (1978).

**Quadro 3 - Medidas de tendência central e dispersão no Inventário de Empregabilidade, por dimensão**

<b>Dimensão</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Moda</b>	<b>Mediana</b>	<b>Amplitude</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Abertura à mudança	3,87	.66	4	4	1-5	.74
Proactividade no trabalho	3,79	.80	4	4	1-5	.51
Motivação na carreira	3,65	.87	4	4	1-5	.74
Resiliência	3,83	.89	4	4	1-5	.82
Identidade no Trabalho	4,10	.64	4	4	1-5	.57
Empregabilidade Total	3,85	.79	4	4	1-5	.87

No entanto, o valor de coeficiente de precisão da escala total é .87, o que se regista como uma precisão muito elevada. Na dimensão Proactividade no Trabalho, retirado o item 8 – Estou disposto a procurar formação em áreas profissionais completamente diferentes, o coeficiente de precisão sobe para .62, o que ainda não vai de encontro ao patamar de Nunally (1978). Na dimensão Identidade no trabalho, retirado o item 21 – Defino-me através do trabalho que faço, o coeficiente de precisão sobe para .73, o que passaria a ir de acordo a Nunally (1978).

#### **4.1.2. Inventário de Adaptabilidade (CAAS)**

Na análise às medidas de tendência central e dispersão obtidas ao nível dos itens (Quadro 4) verifica-se que o resultado médio em todas as dimensões é superior ao ponto médio da escala de resposta (3 - Razoavelmente), variando entre 3.73 (dimensão Preocupação) e 3,97 (dimensão Controlo).

Os valores da mediana, que em todas as dimensões é quatro, mostram a tendência para respostas no nível mais elevado da escala. Relativamente aos desvios padrão, os valores sugerem que a dispersão de respostas varia, por dimensão, no máximo um ponto (dimensão confiança - .678; dimensão controlo - .804). Globalmente, estes dados sugerem a concentração de respostas nos níveis mais elevados da escala de resposta (4 –

Bastante e 5 – Muito), indicação de que os participantes se auto-avaliam de forma elevada em questões que visam avaliar a adaptabilidade de carreira através de dimensões como a preocupação, o controlo, a curiosidade e a confiança.

**Quadro 4 - Medidas de tendência central e dispersão no Inventário sobre Adaptabilidade, por dimensão**

<b>Dimensão</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Moda</b>	<b>Mediana</b>	<b>Amp.</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Preocupação	3,73	.728	4	4	1-5	.76
Controlo	3,97	.804	4	4	1-5	.88
Curiosidade	3,83	.721	4	4	1-5	.91
Confiança	3,92	.678	4	4	1-5	.90
Adaptabilidade Global	3,88	.779	4	4	1-5	.95

A amplitude dos coeficientes de precisão varia entre .76 e .91, o que evidencia elevados índices de consistência interna, de acordo com o patamar mínimo de .70 de Nunnally (1978), sendo o coeficiente mais elevado o de Adaptabilidade Global (.95), seguido da dimensão Curiosidade ( $r_p=.91$ ), da dimensão Confiança ( $r_p=.90$ ), da dimensão Controlo ( $r_p=.88$ ) e, por último, da dimensão Preocupação ( $r_p=.76$ ).

#### **4.2. Análise de relação entre Habilitações Académicas e Empregabilidade**

Para analisar as relações entre as habilitações académicas e as dimensões da Empregabilidade foi necessário verificar a existência de normalidade das distribuições das diversas dimensões em estudo. Para este efeito, foi feita a análise dos coeficientes de assimetria (*Skewness*) e achatamento (*Kurtosis*), do teste de Shapiro-Wilk (uma vez que a amostra em estudo tem dimensão inferior a 50 indivíduos). Desta análise verificou-se que para a empregabilidade as dimensões Abertura a Mudanças e Resiliência não seguem uma distribuição normal, e que a variável Habilitações Académicas também não segue uma distribuição normal.

No Quadro 5 apresenta-se as relações entre as cinco dimensões de Empregabilidade (Abertura a Mudanças, Proactividade, Motivação, Identidade e Resiliência), a Empregabilidade Total e as Habilitações Académicas.

Como é possível observar não existem relações estatisticamente significativas entre a Empregabilidade Total ou qualquer uma das suas dimensões e as habilitações

acadêmicas. Assim, não se confirma a Hipótese 1 – Existe uma relação positiva entre as Habilitações Acadêmicas e a Empregabilidade.

**Quadro 5 – Correlações de Spearman Entre Dimensões de Empregabilidade e as Habilitações Acadêmicas**

Dimensões / Variável	Habilitações Acadêmicas
Abertura a Mudanças	.230
Proactividade	.220
Motivação	.184
Identidade	.085
Resiliência	-.064
Empregabilidade Total	.163

#### **4.3. Análise de relação entre Habilitações Acadêmicas e Adaptabilidade**

Para analisar as relações entre as habilitações acadêmicas e as dimensões da Adaptabilidade foi necessário verificar a existência de normalidade das distribuições das diversas dimensões em estudo. Para este efeito, foi feita a análise dos coeficientes de assimetria (*Skewness*) e achatamento (*Kurtosis*), do teste de Shapiro-Wilk (uma vez que a amostra em estudo tem dimensão inferior a 50 indivíduos). Desta análise verificou-se que para a adaptabilidade as dimensões Controlo e Curiosidade não seguem uma distribuição normal. Pela análise anterior já se tinha conhecimento de que a variável Habilitações Acadêmicas também não segue uma distribuição normal.

No Quadro 6 apresentam-se as relações entre as quatro dimensões de Adaptabilidade (Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança), a Adaptabilidade Global e as Habilitações Acadêmicas.

**Quadro 6 – Correlações de Spearman Entre Dimensões de Adaptabilidade e as Habilitações Acadêmicas**

Dimensões / Variável	Habilitações Acadêmicas
Preocupação	-.039
Controlo	-.065
Curiosidade	-.112
Confiança	-.126
Adaptabilidade Global	-.094

Como é possível observar não existem relações estatisticamente significativas entre a Adaptabilidade Total ou qualquer uma das suas dimensões e as habilitações académicas. Assim, não se confirma a Hipótese 2 – Existe uma relação positiva entre as Habilitações Académicas e a Adaptabilidade.

#### **4.4. Análise de relação significativa entre Empregabilidade e Adaptabilidade**

Para analisar as relações entre as dimensões da Adaptabilidade e as dimensões da Empregabilidade foi necessário verificar a existência de normalidade das distribuições das diversas dimensões em estudo. Para este efeito, foi feita a análise dos coeficientes de assimetria (*Skewness*) e achatamento (*Kurtosis*), do teste de Shapiro-Wilk (uma vez que a amostra em estudo tem dimensão inferior a 50 indivíduos). Desta análise verificou-se que para a empregabilidade as dimensões Abertura a Mudanças e Resiliência não seguem uma distribuição normal, e que para a adaptabilidade as dimensões Controlo e Curiosidade também não seguem uma distribuição normal.

No Quadro 7 apresenta-se a análise das relações entre as dimensões da Empregabilidade (Abertura, Proactividade, Motivação, Identidade, Resiliência) e a Empregabilidade Global e as dimensões da Adaptabilidade (Preocupação, Controlo, Curiosidade, Confiança) e a Adaptabilidade Global.

Como se pode observar no Quadro 7, existem algumas relações significativas entre a adaptabilidade e a empregabilidade. A dimensão Proactividade, da Empregabilidade, tem uma relação significativa com todas as dimensões da Adaptabilidade, revelando assim uma relação directa com a Adaptabilidade.

Existem relações estatisticamente significativas a ( $p < 0.01$ ) (dimensão Proactividade com a dimensão Preocupação e com a Adaptabilidade Global; dimensão Motivação com a dimensão Preocupação; Empregabilidade Total com dimensão Preocupação e com Adaptabilidade Total) e a ( $p < 0.05$ ) (dimensão Proactividade com as dimensões Controlo, Curiosidade e Confiança; dimensão Motivação com as dimensões Curiosidade e Confiança e com Adaptabilidade Global; Empregabilidade Total com a Dimensão Curiosidade).

A amplitude das relações situa-se entre .322 (dimensão Proactividade e dimensão Controlo) e .491 (dimensão Proactividade e dimensão Preocupação). As relações mais elevadas são as relações moderadas entre a dimensão Proactividade e dimensão Preocupação ( $r_p = .491$ ), entre a dimensão Proactividade e a Adaptabilidade Global ( $r_p =$

.466) e entre a Empregabilidade Total e a dimensão Preocupação ( $r_p = .461$ ) e entre a Empregabilidade Total e a Adaptabilidade Total ( $r_p = .434$ ).

**Quadro 7 - Correlações entre Empregabilidade e Empregabilidade**

Dimensões	Preocupação (Adaptabilidade)	Controlo (Adaptabilidade)	Curiosidade (Adaptabilidade)	Confiança (Adaptabilidade)	Adaptabilidade Global
Abertura (Empregabilidade)	.259	.042	.093	.040	.079
Proactividade (Empregabilidade)	<b>.491**</b>	<b>.322*</b>	<b>.406*</b>	<b>.356*</b>	<b>.466**</b>
Motivação (Empregabilidade)	<b>.420**</b>	.192	<b>.352*</b>	<b>.356*</b>	<b>.411*</b>
Identidade (Empregabilidade)	.201	.227	.263	.112	.196
Resiliência (Empregabilidade)	.202	.096	.077	-.026	.064
Empregabilidade Total	<b>.461**</b>	.213	<b>.325*</b>	.316	<b>.434**</b>

\*Relação Significativa ao nível 0,05

\*\*Relação significativa ao nível 0,01

As relação mais baixas, mas ainda assim moderadas e estatisticamente significativas, ocorrem entre a dimensão Proactividade e a dimensão Controlo ( $r_p = .322$ ), entre a Empregabilidade Total e a dimensão Curiosidade ( $r_p = .325$ ), e entre a dimensão Motivação e a dimensão Curiosidade ( $r_p = .352$ ).

Em relação à relação global entre as escalas dos dois instrumentos (Empregabilidade Total e Adaptabilidade Total) os resultados mostram, como referido acima, uma relação directa, moderada e significativa ( $r_p = .434$ ,  $p < 0.01$ ), confirmando a Hipótese 3 – Existe uma relação significativa entre a Empregabilidade e a Adaptabilidade. A análise mostra também que a dimensão Proactividade da escala de Empregabilidade é a única dimensão com relações estatísticas significativas com todas as dimensões de Adaptabilidade.

#### 4.5. Discussão de Resultados

A opção por estudar as relações das habilitações académicas com a Adaptabilidade de Carreira e a Empregabilidade deve-se à falta de estudos nesta área específica. Sendo Portugal um país com cada vez mais indivíduos com formação superior desempregados, é relevante perceber se as habilitações são ou não um factor

determinante para as constantes oscilações do mercado de trabalho e do trabalho em si mesmo.

Nesta secção são discutidos os resultados obtidos durante o estudo, sendo que como foi referido em secções anteriores houve duas hipóteses que não foram confirmadas: H1- Existe uma relação positiva entre as habilitações académicas e a empregabilidade; H2 – Existe uma relação positiva entre as habilitações académicas e a adaptabilidade. A terceira hipótese (H3 – Existe uma relação significativa entre adaptabilidade e empregabilidade) foi confirmada pelos resultados obtidos. Em rigor, pode-se afirmar que existem dois tipos de relações: relações dos processos de vida activa (empregabilidade e adaptabilidade) com a formação (habilitações académicas); e a relação entre os processos de vida em si.

A não confirmação da hipótese 1 e da hipótese 2 pode ser explicada por vários motivos. Um dos motivos é a amostra ser insuficiente, um risco inerente à restrição de recolha de dados numa só organização. No entanto, foi um risco assumido à partida, para evitar que factores externos pudessem enviesar os resultados (cultura organizacional, áreas de actividade diferentes, entre outros possíveis factores de enviesamento). Outro motivo poderá estar relacionado com a situação actual de desemprego: em 2012 havia cerca de 154 mil licenciados desempregados, correspondendo a 36,2% dos desempregados em Portugal (Paz, 2012); em 2013 eram cerca de 40% do total de desempregados os licenciados sem emprego (Lusa, 2013). Esta onda crescente de desemprego na população com habilitações académicas ao nível do ensino superior podem ajudar a explicar o porquê de, na conjuntura actual, as habilitações académicas não contribuírem significativamente para um indivíduo ser mais adaptável na carreira ou se considerar mais empregável.

Uma outra possível explicação para a não confirmação da H1 – Existe uma relação positiva entre habilitações académicas e da H2 – Existe uma relação positiva entre habilitações académicas e adaptabilidade é o facto de quer a empregabilidade quer a adaptabilidade não serem construtos desenvolvimentista, mas sim construtos psicossociais. Por essa razão a empregabilidade e/ou adaptabilidade de um indivíduo não está necessariamente dependente das suas habilitações académicas, mas sim da sua experiência em situações contextuais que lhe permitem construir recursos para ser mais ou menos empregável e/ou adaptável.

A confirmação da hipótese 3 sugere que a empregabilidade e a adaptabilidade estão moderadamente relacionadas entre si. Com estes resultados pode-se indicar que

indivíduos que apresentam prontidão e recursos para lidar com tarefas desenvolvimentistas correntes e eminentes, transições profissionais e traumas pessoais, aquando da construção das suas carreiras (Savickas, 2005), tendem a reunir características individuais específicas, que fomentam comportamentos adaptativos (Fugate e Kinicki, 2008).

Os resultados apontam, assim, para a existência de uma relação moderada entre a Empregabilidade Global e a Adaptabilidade Global. Estes dados estão de acordo com o conceito de Empregabilidade sugerido por Fugate e Kinicki (2008), apresentado como um conjunto de características individuais que predispõem os indivíduos para comportamentos de adaptabilidade proactiva específica do trabalho e da carreira, capacitando-os para identificarem e realizarem oportunidades, o que acaba por facilitar a movimentação entre trabalhos, quer numa organização, quer entre organizações. Desta forma, indivíduos com elevados níveis de Empregabilidade possuem as características referentes à Adaptabilidade (Savickas, 2005). Observando os resultados, pode-se sugerir que as características de preocupação com o futuro e curiosidade em explorar-se a si e a possibilidades futuras estarão tão mais presentes em indivíduos com maior Empregabilidade.



## 5. Considerações Finais

A análise dos resultados sugere que as habilitações académicas não interferem na auto-caracterização do potencial individual de adaptabilidade e de empregabilidade. Apontam ainda para uma relação moderada entre a adaptabilidade e a empregabilidade, o que vai de acordo com estudos realizados anteriormente, como o de Fraga (2012).

No primeiro caso, pode considerar-se que a auto-caracterização do potencial de adaptabilidade, sendo uma auto-representação profundamente subjectiva, poderá decorrer essencialmente de traços de personalidade (auto-estima, auto-valorização, entre outras), do contexto imediato (valorização social do indivíduo pelos que o rodeiam, destacando ou não a sua versatilidade) e da cultura (vector em que se poderia recorrer às caricaturas do português “desenrascado”, imagem projectada nacional e internacionalmente). A adaptabilidade é uma percepção informada pelas apreciações (subjectivas) das pessoas que constituem o contexto do inquirido, e nesse sentido é uma variável dificilmente parametrizável.

No segundo caso, a não validação da Hipótese 2, de correlação estreita entre empregabilidade e habilitações académicas, ilustra desde logo uma desvalorização destas face ao mercado de trabalho. Esta desvalorização pode decorrer de muitos factores, desde a percepção social de valor decrescente do ensino superior (devido ao desemprego entre licenciados) ao eventual ambiente empresarial (devendo neste caso, futuramente, ser ensaiada a mesma abordagem noutros ambientes laborais). A empregabilidade é uma percepção informada pela inserção efectiva (objectiva) do inquirido no mercado laboral, sendo uma variável facilmente parametrizável.

A correlação moderada entre os processos de adaptabilidade e de empregabilidade resultará do processo sequencial dos mesmos: a maior adaptabilidade (mais difícil de avaliar) favorece a eficiência no exercício de um emprego, pelo que tenderá a favorecer a empregabilidade. Mas esta, por sua vez, é um espaço de formação (objectivo e informal) para a flexibilidade e a adaptabilidade.

Estas são as principais conclusões que se retiram deste trabalho. No entanto, todas as investigações se deparam com condicionalismos e algumas limitações, que se apresentam de seguida.

A obtenção de resultados médios elevados relativamente ao ponto médio das escalas pode dever-se ao poder pouco discriminativo da escala de resposta ou a uma visão irrealista de si próprio por parte dos sujeitos, ou ainda à interacção destes aspectos. Por essa razão é importante alargar a investigação a outras amostras, tais como

outras organizações ou mesmo áreas profissionais diferentes. Esses estudos poderiam contribuir para um conhecimento mais profundo do efeito das habilitações académicas para a empregabilidade e a adaptabilidade.

Brown (2007) salienta que os estudos com instrumentos de auto-avaliação apresentam limitações relacionadas com os dados que proporcionam e com a própria interpretação que o indivíduo faz das questões. Logo, o recurso a medidas de auto-relato, tais como o são os Inventários sobre Empregabilidade e sobre Adaptabilidade, representa um desafio em investigação psicológica, uma vez que avaliam percepções do indivíduo acerca de si próprio, que podem por vezes não apresentar expressão comportamental ou basearem-se em crenças não realistas.

Outra limitação pode estar ligada à própria amostra. O risco assumido, logo no início, de recolher dados numa só organização para evitar enviesamentos de resultados através de factores externos, levou a uma amostra relativamente pequena (46 respostas no total, das quais 8 tiveram de ser canceladas pelos motivos já referidos). Seria, por isso, importante que, em estudos futuros, se utilizem diferentes amostras, para diferentes áreas de actividade, ou por diferentes cursos superiores frequentados, ou mesmo por faixas etárias, para compreender melhor este assunto.

Os construtos de adaptabilidade e de empregabilidade, propostos pela abordagem construtivista de carreira de Mark Savickas (2005) e de empregabilidade disposicional de Mel Fugate e de Angelo Kinicki (2008), sugerem dimensões interligadas que constituem recursos e competências relevantes para que o indivíduo construa uma carreira com significado pessoal, num período em que o trabalho se caracteriza pela instabilidade e descontinuidade. Estes recursos são, não só, um contributo essencial para o enriquecimento pessoal do indivíduo, como também promovem o potencial dos recursos humanos nas organizações, quer seja pela identificação e retenção de indivíduos considerados mais adaptáveis, com maior potencial de aprendizagem (retenção de talentos), ou mais capazes de definir de forma clara os seus objectivos e que encaram as tarefas, sejam elas normais ou desconhecidas.

## **Referências Bibliográficas**

Benson, G. S. (2006). Employee development, commitment and intention to turnover: a test of 'employability' policies in action. *Human Resource Management Journal*, 16, 2, 173-192.

Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 215-230.

Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities?. *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-244.

Black, J. S. (1990). Locus of control, social support, stress, and adjustment in international transfers. *Asia-Pacific Journal of Management*, 7, 1-29.

Brown, R. (2007). Enhancing student employability? Current practice and students experiences in HE performing arts. *Arts & Humanities in Higher Education*, 6, 28-49.

Cappelli, P. (2000). A market-driven approach to retaining talent. *Harvard Business Review*, January-February, 103-111.

Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.

Currie, G., Tempest, S. e Starkey, K. (2006). New careers for old? Organizational and individual responses to changing boundaries. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 4, 755-774.

De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 488-509.

Duarte, M.E., Soares, M.C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M.R., Paredes, I., Agostinho, R., Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 725-729.

Fraga, S. (2012). Adaptabilidade e Empregabilidade numa perspectiva construtivista (Estudo com desempregados em contexto de formação); *Área de especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa*

Fugate, M. (2006). New perspectives on employability. In J. Greenhaus & G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 267-270). Thousand Oaks, CA: Sage.

Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.

Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57, 63-74.

Lusa, (2013). Taxa de desemprego jovem chega aos 42%. *Diário de Notícias*. Retirado de [http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content\\_id=3209687](http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content_id=3209687)

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd Ed.). *New York: McGraw-Hill*.

Paz, R. (2012). Desemprego entre licenciados aumenta 37% num ano. *Diário Económico*. Retirado de [http://economico.sapo.pt/noticias/desemprego-entre-licenciados-aumenta-37-num-ano\\_144677.html](http://economico.sapo.pt/noticias/desemprego-entre-licenciados-aumenta-37-num-ano_144677.html)

Priberam (2012). *Dicionário Priberam da Língua Portuguesa*. Acedido em: Novembro de 2013, em: <http://www.priberam.pt/DLPO/>

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23-41.

Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.

Savickas, M. L. (2004). Vocational psychology. In C. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of Applied Psychology* (pp. 655-667). Amsterdam: Elsevier.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counselling. Putting theory and research to work* (pp. 42-70). NJ: Wiley.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19.

Savickas, M. L. (2013). Career construction and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.

Savickas, M. L., Silling, S. M. e Schwartz, S. (1984). Time perspective in vocational maturity and career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 258-269.

Smith, V. (2010). Review article. Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63, 279-303.

Super, D. E., Thompson, A. S. e Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory. Manual for research and exploratory use in counselling*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press

Super, D.E. & Knasel, E.G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9,2, 194-201.

Teixeira, M.A.P., Bardagi, M.P., Lassance, M.C.P, Magalhães, M.O., Duarte, M.E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior* 80, 680-685

Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7, 165-183.

Van Buren, H. J. (2003). Boundaryless careers and employability obligations. *Business Ethics Quarterly*, 13, 2, 131-149.

Van Der Heijde, C. M. e Van Der Heijden, B. I. (2006). A competente-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 3, 449-476.

Van der Heijden, B. I. J. M., de Lange, A. H., Demerouti, E., & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 156-164.

Vasconcelos, C., Figueira, A. (2011). Licenciados duplicam em dez anos. *Jornal de Notícias*. Retirado de [http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Educacao/Interior.aspx?content\\_id=2172011](http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Educacao/Interior.aspx?content_id=2172011)